

Tilburg University

De levensloopregeling in fiscaal pakket 2010

Visser, M.R.

Published in:
PM: Pensioenmagazine

Publication date:
2009

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Visser, M. R. (2009). De levensloopregeling in fiscaal pakket 2010: Kleine wijzigingen met grote gevolgen. *PM: Pensioenmagazine*, 2009(12), 22-27.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

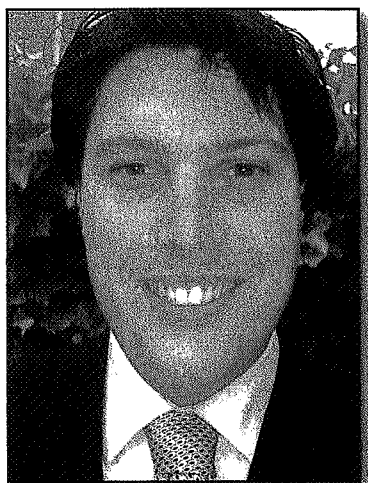
- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

De levensloopregeling in fiscaal pakket 2010: kleine wijzigingen met grote gevolgen

Traditiegetrouw levert Prinsjesdag de nodige nieuwe belastingwetgeving op. Maar dit jaar is het pakket wel heel erg omvangrijk en bevat het ook een reeks pensioengerelateerde voorstellen. In dit artikel ga ik in op enkele voorstellen die werkgever en werknemer direct raken. De regeling die daarbij een centrale rol inneemt, is de levensloopregeling. En dat is vreemd, als men bedenkt dat de evaluatie van die regeling pas in december 2009 wordt verwacht.



Michael Visser

Mr. drs. M.R. Visser is werkzaam bij Ernst & Young Belastingadviseurs LLP, praktijkgroep Human Capital te Eindhoven en is tevens verbonden aan het CompetenceCentre for Pension Research van de Universiteit van Tilburg

Net voor het politieke zomerreces kondigden minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en staatssecretaris De Jager van Financiën al een 'kleine' wijziging in de levensloopregeling aan: levenslooppuitkeringen voor 61-plussers worden vanaf 2010 fiscaal niet meer behandeld als loon uit tegenwoordige, maar als loon uit vroegere dienstbetrekking. Met deze fiscaal-technische herkwalificatie van het levenslooppinkomen zou worden voorkomen dat mensen die de levensloopregeling gebruiken als privé-VUT-ervanger ook de dit jaar ingevoerde doorwerkbonus nog kunnen blijven toucheren, zonder feitelijk door te werken. Het gaat hier om een substantieel bedrag dat kan oplopen tot € 4592 per jaar. Dat is dus bijna € 400 netto per maand! Nu de maatregel in het Belastingplan 2010 verder is uitgewerkt, is het tijd om de gevolgen voor de praktijk op een rij te zetten. Daarbij kan ook de samenvoeging van de huidige doorwerkbonus en de arbeidskorting niet onbesproken blijven. Ook geef ik een doorkijkje naar wijzigingen ten aanzien van de levensloopregeling in de Wet uniformering loonbegrip. Daarin wordt namelijk voorgesteld om de omkeerregel met betrekking tot de levensloopregeling per 1 januari 2011 ook toe te passen op de premies werknemersverzekeringen. Dat heeft behoorlijk wat gevolgen voor werkgevers en werknemers. Tot slot wijd ik heel kort enkele woorden aan het voorstel tot invoering van een zogenoemde werkkostenregeling in de Fiscale vereenvoudigingswet 2010. Uiteraard vanuit pensioen- en levensloopperspectief.

Op het moment van schrijven van dit artikel moeten alle op Prinsjesdag gepresenteerde wetsvoorstellen nog in de Tweede Kamer worden behandeld. De wettekst, de memorie van toelichting en het nader rapport zoals deze op 15 september 2009 zijn ingediend bij de Tweede Kamer, zijn uitgangspunt voor dit artikel. Het is dan ook in de eerste plaats bedoeld om inzicht te geven in de beoogde wijzigingen rond de levensloopregeling. Wat verandert er voor (potentiële) levenslooppdeelnemers en werkgevers als de plannen door de Tweede en Eerste Kamer worden aangenomen?¹

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de meeste levenslopers sparen voor (langdurig) verlof voorafgaande aan het moment van pensioneren

■ AFTRAP: CIJFERS EN KENMERKEN DEELNAME LEVENSLLOOP

Voordat ik de nieuwe spelregels rond de levensloopregeling bespreek, haal ik eerst enkele cijfers en kenmerken aan. Op die manier kunnen de voorstellen in het juiste perspectief worden geplaatst en beoordeeld. In augustus 2009 maakte het Centraal Bureau voor de Statistiek bekend dat in 2008 ongeveer € 783 miljoen is ingelegd in levensloopregelingen. Dit is een daling van 7% ten opzichte van een jaar eerder. In 2006, het eerste jaar van de regeling, bedroeg de inleg nog € 914 miljoen. Overigens is de dalende trend qua inleg ook bij de spaarloonregeling waar te nemen.

Eind 2008 bedroeg de totale omvang van het levenslooptegoed wel al € 2,5 miljard, mede doordat de afgelopen jaren relatief weinig levenslooptegoed is opgenomen. Dat laatste is niet zo verwonderlijk; uit verschillende onderzoeken blijkt namelijk dat de meeste levenslopers sparen voor (langdurig) verlof voorafgaande aan het moment van pensioneren.²

Het aantal werknemers dat in 2008 deelnam, bedroeg ongeveer 270.000. Dit aantal is aanzienlijk lager dan bij invoering van de regeling door het kabinet was geraamd. Het (lage) gebruik is een van de aspecten die in de evaluatie van de levensloopregeling aan de orde worden gesteld. Aan de Tweede Kamer is toegezegd dat de resultaten van deze evaluatie vóór 2010 beschikbaar zullen zijn. Hopelijk houdt het kabinet woord en kunnen deze resultaten nog worden meegenomen in de besluitvorming over de in dit artikel besproken wijzigingen in de levensloopregeling. Zeker voor wat betreft het toepassen van de omkeerregel op de premies werknemersverzekeringen – waarover verderop meer – lijkt me dit noodzakelijk.

Voor wie niet kan wachten op genoemde evaluatie hier alvast wat feitjes uit CBS-statistieken:³

- verreweg de meeste deelnemers aan de levensloopregeling werken 35 uur of meer per week. Naarmate de arbeidsduur afneemt, neemt ook het aantal deelnemers af;
- de regeling trekt relatief meer mannen dan vrouwen aan; in 2007 nam 7% van alle mannelijke werknemers deel aan de levensloopregeling, tegenover 5% van de vrouwen;⁴
- hoe hoger het opleidingsniveau, des te hoger het deelnamepercentage; in 2007 nam van de werknemers met een hoog opleidingsniveau 8,5%, en van de werknemers met een laag opleidingsniveau 4% deel.

Ik zie met veel belangstelling uit naar de aangekondigde evaluatie. Naast een beter inzicht in de relatie tussen de hoogte van het salaris en het gebruik van de levensloopregeling, wordt daarin hopelijk ook duidelijk hoe het aantal deelnemende dga's zich verhoudt tot 'gewone' werknemers.

■ SAMENLOOP DOORWERKBONUS EN LEVENSLLOOP

Sinds 1 januari 2009 kennen we een nieuwe heffingskorting in onze inkomstenbelasting: de doorwerkbonus. Die is bedoeld om ouderen te stimuleren langer actief deel te nemen aan het arbeidsproces. De vormgeving van de bonus was echter niet helemaal goed doordacht. Werknemers die gebruikmaken van levensloopverlof direct voorafgaand aan de ingangsdatum van hun pensioen, kunnen namelijk ook gewoon de doorwerkbonus op hun bankrekening bijgeschreven zien worden. En dat is natuurlijk vreemd als er feitelijk niet meer wordt doorgewerkt.⁵

Het kabinet stelt voor de samenloop tussen het levensloopverlof en de doorwerkbonus te voorkomen 'door de levensloopregeling aan te passen'. In een brief aan de Tweede Kamer van 18 juni 2009 geven minister Donner en staatssecretaris De Jager aan dat is gekozen voor de volgende oplossing: 'Levensloopuitkeringen worden voor deelnemers vanaf het begin van het kalenderjaar na het bereiken van de 61-jarige leeftijd voortaan fiscaal behandeld als inkomen uit vroegere dienstbetrekking. Dit inkomen komt dan niet meer in aanmerking voor fiscale kortingen die zijn bedoeld voor werkenden. Daarmee wordt de fiscale behandeling gelijk getrokken met die van onder andere (pre)pensioenuitkeringen.'

In het Belastingplan 2010 is deze aanpassing verder uitgewerkt en toegelicht. Wie echter het wetsvoorstel leest, komt tot de conclusie dat in de levensloopregeling zelf helemaal niets verandert. Ook de suggestie dat de fiscale behandeling gelijk getrokken wordt met die van pensioenuitkeringen, is maar ten dele waar. Want anders dan bij (pre)pensioenuitkeringen zijn straks over levenslooptuitkeringen – ook vanaf 61 jaar – door de werkgever gewoon premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

1. Dit artikel geeft de stand van zaken weer tot 2 november 2009. Op dat moment was de parlementaire behandeling van de in dit artikel te bespreken onderwerpen nog in volle gang.
2. Zie bijvoorbeeld recente cijfers en onderzoek van het Centrum voor Verzekeringsstatistiek (CVS), Verzekerd!, 30 oktober 2009 van het Verbond van Verzekeraars.
3. Cijfers en kenmerken CBS StatLine, 17 april 2009 (www.cbs.nl).
4. Recent CVS onderzoek (zie voetnoot 2) geeft echter een ander signaal af. De regeling zou onder vrouwen iets populairder zijn dan onder mannen.
5. Zie voor een toelichting van de doorwerkbonus in meer algemene zin en de 'weeffout' in het bijzonder M. Visser en M. Ceelen, 'Doorwerkbonus en houdbaarheidsbijdrage roepen veel vragen op', Pensioen Magazine nr. 12, 2008

Op weinig subtiële wijze wordt het gebruik van de levensloopregeling als vroegpensioenvervanger steeds onaantrekkelijker gemaakt

Spelbederf

Voorgesteld wordt om per 1 januari 2010 art. 22a Wet LB 1964 aan te passen. Dit artikel ziet nu nog op de arbeidskorting, maar straks op de doorwerkbonus 'nieuwe stijl'. Een nieuw lid wordt toegevoegd: 'Niet als loon uit tegenwoordige arbeid wordt aangemerkt het bedrag waarover met toepassing van artikel 19g, tweede lid, wordt beschikt door een werknemer die bij het begin van het kalenderjaar de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt.' Hiermee wordt bereikt dat over alle levensloopopnamen vanaf 61 jaar geen aanspraak meer kan worden gemaakt op arbeidsgerelateerde heffingskortingen. En dat betekent dat de trouwe levensloper die op dit moment via de levensloopregeling spaart om direct voorafgaand aan het pensioen levensloopverlof op te nemen, niet alleen de doorwerkbonus zal moeten missen, maar ook de reguliere (verhoogde) arbeidskorting. Minister Donner heeft zelf voorgerekend dat dit voor iemand met een arbeidsinkomen van anderhalf keer modaal – ongeveer € 45.000 – die de levensloopregeling gebruikt voor drie jaar verlof tegen 70% van het laatstverdiende loon, een financieel nadeel betekent van in totaal ongeveer € 11.000 (netto) over de verlofperiode.⁶ Ik zou me als deelnemer toch behoorlijk bekocht voelen door deze wijziging van de spelregels tijdens het spel. Ga niet langs start, u ontvangt geen heffingskortingen meer!

Volgens vaste rechtspraak is sprake van loon uit tegenwoordige dienstbetrekking als het loon staat tegenover concrete arbeid of tegenover in een bepaald tijdvak verrichte arbeid. Dit in tegenstelling tot loon uit vroegere dienstbetrekking, waarbij uitkeringen slechts in algemene zin hun oorzaak vinden in het verrichten van arbeid in een voorbije periode. Dit laatste lijkt mij bij levensloopuitkeringen voorafgaand aan pensionering nu juist het geval.⁷ Het feit wil echter dat in de parlementaire geschiedenis meerdere malen is bevestigd dat bij opname van tegoed van de levensloopregeling voor onbetaald verlof sprake is van inkomsten uit tegenwoordige dienstbetrekking.⁸ Dat is alleen anders bij specifieke in de Wet LB 1964 benoemde situaties, zoals bij afkoop en bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Hoe wrang ook voor de spaarzame levenslopers, fiscaal-technisch is loon uit vroegere dienstbetrekking wat mij betreft toch de meest voor de hand liggende kwalificatie van het levensloopinkomen als het – onafgebroken – direct voorafgaand aan pensionering wordt opgenomen. Dat neemt niet weg dat ik het tussentijds wijzigen van de spelregels van de levensloopregeling conform het voorstel in het Belastingplan 2010 spelbederf vind. Op weinig

Door werken een bonus

In de Fiscale vereenvoudigingswet 2010 was aanvankelijk voorgesteld om per 1 januari 2011 de huidige arbeidskorting en de huidige doorwerkbonus te integreren in een (nieuwe) doorwerkbonus. Als een belastingplichtige werkt of vanaf een bepaalde leeftijd doorwerkt, krijgt hij daar een heffingskorting voor. De hoogte daarvan is, naast de omvang van het inkomen, ook afhankelijk van de leeftijd van de belastingplichtige en valt via een tabel te herleiden. Voordeel voor de belastingplichtige is dat de bonus al in de loonheffing kan worden ingebouwd en dat de financiële prikkel voor het (door)werken derhalve meteen in het maandelijkse salaris wordt gevoeld. De huidige doorwerkbonus kan men alleen deelachtig worden via een (negatieve) aanslag inkomstenbelasting.

Vanuit een oogpunt van vereenvoudiging lijkt de samenvoeging van de huidige doorwerkbonus en de arbeidskorting een prima initiatief. Maar er rees wel verzet tegen de naamgeving: wat moeten de 25-jarige caissière en de 45-jarige bankdirecteur zich voorstellen bij een doorwerkbonus? Ze zullen toch niet van plan zijn om er al mee op te houden? Reden waarom de staatssecretaris het hele voorstel middels een nota van wijziging heeft teruggenomen. Een en ander wordt weer opgepakt bij de studie over een mogelijke herziening van ons belastingstelsel, waarin ook de heffingskortingen onder de loep worden genomen.

subtiële wijze wordt het gebruik van de levensloopregeling als vroegpensioenvervanger steeds onaantrekkelijker gemaakt. Daarbij strijkt de overheid straks van werkgevers wel (dubbele) premies werknemersverzekeringen op, maar keert ze geen arbeidsgerelateerde heffingskortingen meer uit. Niet voor niets levert de voorgestelde aanpassing volgens het kabinet € 87 miljoen per jaar op. Wel de lusten, niet de lasten dus.

6. Zie het antwoord op vraag 4 van Kamerlid Koşer Kaya (D66) aan de minister van SZW over de doorwerkbonus binnen de levensloopregeling (4 november 2008). M. Ceelen becijfert in VP bulletin nr. 11, 2009 dat het nadelige gevolg in theorie zelfs kan oplopen tot netto € 10.000 in één jaar levensloopverlof.
7. Het maakt daarbij niet uit of de dienstbetrekking formeel nog wel blijft voortbestaan. Uit rechtspraak rondom een tijdelijke ouderenregeling (Hof Den Haag, 17 april 2007) kan verder worden afgeleid dat het beschikbaar moeten blijven voor werk – in dit geval tijdens een non-activiteitsperiode voorafgaand aan pensioen – mede van belang is voor de kwalificatie als loon uit tegenwoordige of uit vroegere dienstbetrekking.
8. Zie bijvoorbeeld de brief van de staatssecretaris van Financiën van 22 februari 2005 (Eerste Kamer, vergaderjaar 2004-2005, 29 760, G).

■ OMKEERREGEL OOK VOOR PREMIES WERKNEMERSVERZEKERINGEN

Een andere 'kleine' wijziging in de levensloopregeling is te vinden in het wetsvoorstel tot de Wet uniformering loonbegrip. Dit wetsvoorstel krijgt uit de praktijk nagenoeg unaniem lof en is een eerste grote stap in de richting van een loonsomheffing. Gezien het ingrijpende karakter van de wijzigingen heeft het kabinet besloten de wetswijziging ruim voor de beoogde invoeringsdatum – 2011 of 2012 – in te dienen, zodat bedrijven en de Belastingdienst ruim de tijd hebben voor een deugdelijke implementatie. Die tijd zal men voor wat betreft het onderdeel levensloopregeling naar mijn mening hard nodig hebben voor een heldere communicatie naar (potentiële) levenslopers en hun werkgevers over de gevolgen van de wijziging.

Op dit moment geldt voor de inleg en opname van levenslooptegoed de omkeerregel alleen voor de loonbelasting/premieheffing volksverzekeringen en voor de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw). Met andere woorden, de inleg is fiscaal aftrekbaar, een werkgeversbijdrage behoort niet tot het loon. Daar staat tegenover dat de opname uit de levenslooppot wel aan de heffing van loonbelasting/premies volksverzekeringen en inkomensafhankelijke Zvw-bijdrage is onderworpen. De omkeerregel geldt op dit moment echter niet voor de premies werknemersverzekeringen. Die premies zijn nu bij de inleg in de levensloopregeling verschuldigd, voor zover ze nog niet tot het maximumpremieloon van € 47.802 (bedrag 2009) zijn afgedragen.

Nu betaalt de werkgever bij wie wordt ingelegd in de regeling, straks de werkgever bij wie het levenslooptegoed wordt opgenomen

In de Wet uniformering loonbegrip wordt voorgesteld om de omkeerregel bij de levensloopregeling straks voor alle loonheffingen – dus inclusief premies werknemersverzekeringen – te laten gelden. Nu in de toekomst de premies werknemersverzekeringen alleen nog een werkgeverslast zullen zijn, betekent de toepassing van de omkeerregel voor werkgevers in veel gevallen een extra financieringsvoordeel als werknemers levenslooptegoed inleggen. Onevenwichtigheden in de heffing door in- en uitstromende werknemers met levenslooptegoeden blijven net als in de huidige situatie bestaan. Nu betaalt de werkgever bij wie wordt ingelegd in de regeling, straks de werkgever bij wie het levenslooptegoed wordt opgenomen.

Dubbele heffing

Twee onderdelen uit de nieuwe regeling zullen naar mijn verwachting vragen oproepen, zowel in de politieke arena als bij werkgevers en werknemers. Allereerst kan door toepassing van de omkeerregel voor de heffing van premies werknemersverzekeringen een vorm van dubbele heffing ontstaan. Dit betreft de situatie van uitkeringen uit een 'oud' levensloopsaldo aan een werknemer wiens loon bij inleg niet boven de maximumpremieloon grens uitkwam. Zowel bij inleg – onder de huidige wetgeving – als bij opname – nadat de nieuwe wetgeving in werking is getreden – wordt dan namelijk premie geheven. De wetgever kiest er bewust niet voor om het saldo in de levensloopregeling te splitsen in een oud en een nieuw deel. In de memorie van toelichting worden als argumenten tegen splitsing genoemd: extra administratieve lasten, een beperkte kans op dubbele heffing en spreiding over verschillende werkgevers. Het is waar dat veel levensloopsparenders een inkomen rond of boven het premiemaximum zullen hebben en hier dus geen hinder van ondervinden, maar dat laat onverlet dat juist de lagere inkomensgroepen dubbel worden belast. En daarmee ook hun werkgevers, die tegenwoordig zelfs exclusief opdraaien voor de premieheffing werknemersverzekeringen en zich in 2010 wel achter de oren zullen krabben. Elke euro die ze in dat jaar door stortingen in de levensloopregeling aan genoemde premies moeten betalen, is er immers een te veel. Ze zullen dan ook liever zien dat deelnemers wachten met inleggen tot de Wet uniformering loonbegrip feitelijk in werking is getreden. Werkgevers die een bijdrage in de levensloopregeling van hun werknemers plegen te storten, raad ik aan de parlementaire behandeling van dit wetsvoorstel goed in de gaten te houden. Wellicht is een (extra) inleg in 2011 of 2012 in plaats van in 2010 een kostenbesparend alternatief.

Bij een deelnemer die een inkomen boven het maximumpremieloon heeft, zijn thans noch bij inleg, noch bij opname premies werknemersverzekeringen verschuldigd. Maar in het nieuwe systeem zijn die bij opname wel verschuldigd, en wel vanaf de eerste euro. Vooral werkgevers met veel werknemers boven het premiemaximum die in de levensloopregeling sparen voor langdurig onbetaald verlof, al dan niet voorafgaand aan de pensioeningangsdatum, moeten op hun hoede zijn voor extra premielasten. Het spaargedrag van hun werknemers in de levensloopregeling hebben ze misschien niet in de hand. Maar de vraag is of een werkgeversbijdrage in de levensloopregeling of een andere vorm van stimulans voor deelname straks nog wel gewenst is. Een werknemer met een brutosalaris van € 70.000 die voorafgaand aan zijn pensioen drie jaar lang een levenslooptegoed van 70% van zijn laatstverdiende loon gaat opnemen, kost een werkgever in totaal toch zo'n € 10.000 extra aan premies werknemersverzekeringen. En daarbij heeft deze werkgever tijdens de periode van onbetaald verlof van de werknemer ook geen recht meer op de premiekorting voor oudere werknemers van € 2750, en vanaf 2013 zelfs € 6500

per jaar. Opmerkelijk genoeg wordt over deze vorm van extra premielast in de memorie van toelichting met geen woord gerept.

Uitkeringsgrondslag werknemersverzekering

Het andere onderdeel dat vragen zal oproepen, betreft de gevolgen van de inleg op de uitkeringsgrondslag uit een werknemersverzekering. Ook in het nieuwe systeem behoudt een werknemer tijdens de opname van zijn levensloopverlof zijn aanspraken op de werknemersverzekeringen. Inleg in de levensloopregeling heeft echter wel gevolgen voor de uitkeringsgrondslag van werknemers met een inkomen beneden het maximumpremieloon. De inleg verlaagt namelijk het dagloon. Niet bepaald een stimulans dus voor de lagere inkomens om te gaan deelnemen aan de levensloopregeling. Want doet zich onverhoopt de situatie voor dat iemand met een loon onder het premiummaximum werkloos of (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt wordt, dan wordt zijn dagloon voor een eventuele uitkering beperkt door de levensloopinleg in de periode van twaalf maanden direct voorafgaand aan het moment van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid (het refertejaar).

Voorbeeld

Jan, in loondienst werkzaam bij een uitgever, heeft een brutojaarloon van € 45.000. In 2011 bedraagt zijn inleg in de levensloopregeling in totaal € 5000. Op 1 januari 2012 krijgt hij te horen dat zijn werkgever failliet is verklaard. Jan is per direct werkloos. Zijn WW-uitkering wordt bepaald aan de hand van zijn dagloon. Dat is $\text{€ } 40.000 : 261 = \text{€ } 153$. Had hij in 2011 niet ingelegd in de levensloopregeling, dan was zijn dagloon $\text{€ } 45.000 : 261 = \text{€ } 172$ geweest.

Omdat niemand weet of, en zo ja, wanneer zich zo'n situatie zal voordoen, is anticiperen eigenlijk niet mogelijk. Tja, of gewoonweg niet (meer) deelnemen aan de levensloopregeling als je een inkomen onder het maximumpremieloon hebt! Ik ben benieuwd of de Kamer nu wel vereenvoudiging van wetgeving voorrang geeft boven inkomenspolitieke doelstellingen.⁹

Hoe sympathiek dit wetsvoorstel ook klinkt vanuit de gedachte van uniformering van het loonbegrip, het zorgt er naar mijn mening wel voor dat de levensloopregeling door werknemers met een laag inkomen minder zal worden gebruikt, nog minder dan nu al het geval is. Wie de levensloopregeling als een belangrijk instrument ziet om straks in goede gezondheid werkend 'de eindstreep' van 67 jaar te

halen, zou zeker ook oog moeten hebben voor het aantal deelnemers aan de onderkant van het loongebouw. De regeling zou daar juist meer op moeten worden toegesneden.

DE WERKKOSTENREGELING: IMPACT PENSIOEN EN LEVENSLLOOP?

Een van de meest opzienbarende plannen is het voorstel in de Fiscale vereenvoudigingswet 2010 tot invoering van een zogenoemde werkkostenregeling. Onder het motto van vereenvoudiging en administratieve lastenverlichting wordt in de loonheffingen een geheel nieuw systeem voorgesteld van vergoedingen en verstrekkingen door werkgevers aan hun werknemers. Dit voorstel heeft al de nodige pennen in beweging gebracht. Zowel vanuit belangenorganisaties als vanuit de adviespraktijk zijn de geluiden overwegend kritisch. Of dit de reden is dat staatssecretaris De Jager op 29 oktober – nog voor de behandeling van het plan in de Tweede Kamer – al een tweede nota van wijziging met 'overgangsrecht' naar de Kamer heeft verstuurd, weet ik niet. Maar een zwaktebod is het zeker als je werkgevers drie jaar lang een keuzemogelijkheid geeft voor toepassing van het huidige of het nieuwe regime van vrije vergoedingen en verstrekkingen. Hoezo eenvoud en administratieve lastenverlichting?

Tot zover mijn frustraties. De reden waarom ik hier kort inga op de werkkostenregeling, betreft de mogelijke doorwerking naar pensioen- en levensloopregelingen. Mocht de werkgever straks willen kiezen voor het nieuwe systeem van de werkkostenregeling, dan is het goed ook een aantal neveneffecten op pensioengebied te onderkennen. Gezien de gedetailleerdheid van de nieuwe werkkostenregeling en de strekking van dit artikel, gaat het te ver om hier alle details te bespreken. Ik beperk me dan ook tot de hoofdlijnen en signaleer slechts een aantal eerste aandachtspunten voor pensioen en levensloop.

Essentie werkkostenregeling

Hoofddregel bij de keuze voor toepassing van de werkkostenregeling is, dat vanaf 1 januari 2011 alle vergoedingen en verstrekkingen als belast loon in aanmerking worden genomen. De werkgever kan daarbij de keuze maken om de loonbestanddelen als brutoloon op de salarisstroom te verwerken, dan wel de bestanddelen specifiek aan te wijzen als vergoedingen. Het totaal aan vergoedingen en verstrekkingen voor alle werknemers wordt als belast loon aangemerkt in een samentelpost, waarover de werkgever een eindheffing van 80% verschuldigd is. Hij mag op deze totaalpost een aantal aftrekposten, *gerichte vrijstellingen* genoemd, toepassen. Naast deze vrijstellingen geldt nog een forfaitaire aftrekpost van 1,4% van de totale fiscale loonsom voor alle werknemers samen.¹⁰

Doorwerking pensioen en levensloop?

Door de totale fiscale loonsom van de werkgever als basis te nemen voor het forfait van 1,4%, hebben alle individuele pensioen- en levensloopbijdragen

9. Zie in dezelfde zin het commentaar in V-N 2009/46.12 (p. 379), waarbij wordt verwezen naar het aangenomen amendement Omtzigt en Noorman-Den Uyl (Kamerstukken II 2003/04, 28 219, nr. 19).

10. Vóór publicatie van de tweede Nota van wijziging was dit 1,5%. Het is niet ondenkbaar dat het percentage nadien nog eens is gewijzigd.

Voor werkgevers is het raadzaam om nu vast te inventariseren in hoeverre de huidige vergoedingen en verstrekkingen onder of boven het 1,4%-forfait uitkomen

van werknemers invloed op de vraag of de werkgever een eindheffing van 80% is verschuldigd over vergoedingen en verstrekkingen aan het personeel. Wie een werknemerspopulatie heeft die zelf veel aanvullende pensioenpremies betaalt of gretig gebruik maakt van individuele modules in de pensioenregeling, komt eerder aan een 80%-eindheffing toe. Datzelfde geldt als relatief veel werknemers inleggen in de levensloopregeling. De andere kant van de medaille is natuurlijk dat opnames uit de levensloopregeling de fiscale loonsom in positieve zin beïnvloeden. Hoewel in de omvang van de individuele levensloopinleg door de werkgever niet te sturen valt, is dat bij pensioen natuurlijk een ander verhaal. Het is dan ook de vraag of de afspraken rond pensioenregelingen zullen wijzigen door inwerkingtreding van de werkkostenregeling. Door de fiscale loonsom als uitgangspunt te nemen benadeelt de wetgever de facto werkgevers bij wie veel werknemers vrijwillig inleggen in de pensioen- of levensloopregeling. Het gevolg is dat deze werkgevers uiteindelijk minder ruimte dan hun collega-ondernemers hebben om een attractief vrijevergoedingen- en verstrekkingenbeleid te voeren. Of men moet de 80%-eindheffing op de koop toe willen nemen.

Een neveneffect van invoering van de werkkostenregeling kan nog zijn dat vrije vergoedingen en verstrekkingen die zouden worden belast tegen een eindheffing van 80%, in onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden (deels) worden omgezet in een hoger brutoloon. Hierdoor kan een optimalisatie in de belastingdruk worden bereikt. Het effect van een hoger brutoloon op de totale pensioenlasten moge duidelijk zijn.

Ik besef terdege dat de invoering van de werkkostenregeling politiek nog geen gelopen race is en dat 2011 nog ver weg klinkt. Toch is het voor werkgevers raadzaam om nu vast te inventariseren in hoeverre de huidige vergoedingen en verstrekkingen onder of boven het 1,4%-forfait uitkomen. Dit is bepaald geen sinecure, omdat men vergoedingen en verstrekkingen die kwalificeren als gerichte vrijstellingen – zoals tijdelijke verblijfskosten, extraterritoriale kosten en studiekosten – eruit moet filteren. Ook zogenoemde intermediaire kosten tellen niet mee. Mijn tip is om bij de rekensommetjes ook vast wat scenario's voor toekomstige pensioen- en levensloopbijdragen mee te nemen.

■ TEN SLOTTE

Twee ogenschijnlijk kleine wijzigingen ten aanzien van de levensloopregeling hebben niettemin de nodige, soms ingrijpende gevolgen. Het tussentijds wijzigen van de spelregels van de levensloopregeling lag in de lijn der verwachting. Het kabinet zit helemaal niet meer te wachten op gebruik van de levensloopregeling als vroegpensioenvervanger. Dit past niet in het beleid om met zijn allen langer door te werken. Maar de manier waarop dit doel wordt nagestreefd, is puur spelbederf. Het zal mij niet verbazen als de toch al niet zo populaire levensloopregeling de komende jaren nog verder in de vergetelheid raakt. Het is jammer dat dit kabinet alle voorstellen die zijn gedaan om deze regeling aantrekkelijker te maken, naast zich neerlegt. Want naar mijn mening blijft het een in essentie flexibele verlofspaarregeling om straks met zijn allen gezond en wel tot 67 jaar te kunnen blijven doorwerken.